LE CONTRAT DE GENERATION : ENTREPRISES DE 300 SALARIES ET PLUS
(et toute entreprise, quel que soit son effectif, appartenant à un groupe de 300 salariés et plus)

Vous avez l'obligation de négocier sur le contrat de génération

- Votre entreprise négocie et conclut un accord ou, à défaut, établit un plan d'action sur le contrat de génération portant sur des engagements en matière d'emploi des jeunes et des seniors et de transmission des savoirs et des compétences. Il est transmis à la Direccte qui exerce un contrôle de conformité. L'accord peut aussi être négocié au niveau du groupe. En revanche, un accord de branche ne suffit pas.

- Vous transmettez à la Direccte un document d'évaluation annuel de la mise en œuvre de l'accord ou du plan.

Avant le 30 septembre 2013

A défaut d'accord ou plan d'action, votre entreprise sera assujettie à une pénalité. Celle-ci est plafonnée à 1% de la masse salariale au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou plan d'action conforme, ou à 10 % des exonérations de cotisation dont vous bénéficiez s'il s'agit d'un montant supérieur.



Mode d'emploi

1. Réalisez un diagnostic pour analyser la situation de l'emploi des jeunes et des seniors au sein de votre entreprise.
2. Une fois l'accord négocié ou le plan d'action élaboré, déposez-le auprès de la Direccte accompagné d'une fiche descriptive (bientôt disponible) et du diagnostic préalable.
   Pour élaborer un plan d'action, vous devez avoir engagé une négociation qui s'est conclue par un PV de désaccord.
   Vous pouvez également élaborer un plan d'action si vous constatez l'absence de négociateur dans votre entreprise.
   Le plan d'action est soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des représentants du personnel. Vous devez le transmettre à la DIRECCTE, avec cet avis et le diagnostic préalable.
3. Un contrôle est effectué par la Direccte dans les trois semaines à compter de la date de dépôt, six semaines pour un plan d'action. Le défaut de réponse de l'administration dans ces délais vaut conformité de votre accord ou plan d'action.

4. Transmettez annuellement un document d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord ou du plan. À défaut, votre entreprise sera assujettie à une pénalité de 1500 € par mois de retard.

Que doit contenir l'accord ou le plan d'action ?

Le diagnostic

Il est préalable à l'accord ou au plan d'action, et analyse la situation de l'emploi des jeunes et des seniors, de la gestion des âges et de l'égalité femmes / hommes au sein de l'entreprise.

Il est obligatoire et permet de partir de la situation spécifique de votre entreprise pour mettre en place des actions pertinentes.

Le diagnostic doit porter sur les éléments suivants

1. La pyramide des âges ;
2. Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les trois dernières années disponibles ;
   Ces caractéristiques peuvent comprendre par exemple les types de contrat de travail des salariés jeunes et seniors, leur niveau de qualification, la fréquence du recours au temps partiel, l'ancienneté moyenne ou tout autre élément que vous jugerez pertinent pour décrire la situation de ces salariés dans l'entreprise.
3. Les prévisions de départ à la retraite ;
   Il est conseillé de recenser les salariés susceptibles de partir en retraite pendant la durée de l'accord, c'est-à-dire pendant les trois années à venir.
4. Les perspectives de recrutement ;
   Si vous le pouvez, il est conseillé là-aussi d'essayer d'anticiper vos besoins sur les trois années à venir.
5. Les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, le groupe ou la branche, dites « compétences clés » ;
   Il s'agit des compétences dont la perte pourrait fragiliser le bon fonctionnement ou la compétitivité de votre entreprise. Il est recommandé de porter une attention particulière aux compétences qui sont détenues par des salariés âgés, susceptibles de partir en retraite à une échéance prochaine.
6. Les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité, telles qu'identifiées le cas échéant dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.
7. Les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.
   C'est important car le contrat de génération peut vous aider à atteindre plus de mixité en privilégiant les recrutements féminins dans les métiers sur lesquels vous avez une majorité de salariés hommes, et inversement.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, lorsqu'ils existent.

L'accord

Un même accord peut porter à la fois sur les thématiques du contrat de génération et sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'accord est conclu pour trois ans au maximum.
L'accord, ou à défaut le plan d'action, doit comporter des engagements en matière :

- d'intégration durable des jeunes
- de recrutement et de maintien en emploi des seniors
- de transmission des savoirs et des compétences

Les accords ou plans d'action relatifs au contrat de génération doivent impérativement contenir :

- **Les tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés** concernés par les engagements souscrits par l'employeur ;

L'Etat ne définit pas a priori ce qu'est un jeune ou un senior. En effet, cela peut dépendre de la pyramide des âges de votre entreprise : si vous recrutez par exemple beaucoup de jeunes, il est possible que les salariés de 27 ou 28 présentent déjà une certaine ancienneté et vous pouvez alors fixer une borne d'âge inférieur pour cibler les

nouveaux recrutés. Il est aussi possible que vous n'ayez pas ou peu de salariés âgés, auquel cas vous pouvez avoir intérêt à fixer une borne précoce pour les seniors afin de vous concentrer sur des actions de prévention du vieillissement. Votre diagnostic doit vous aider à fixer les bornes d'âge pertinentes.

- **S'agissant des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes :**

1. Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;
   Vous pouvez établir ces objectifs en valeur absolue, en tenant compte de vos perspectives de recrutements, ou en proportion des recrutements futurs.
2. Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, la désignation d'un référent, la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail ;
3. Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ;
4. Les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires ; Le Gouvernement encourage les entreprises à accueillir des alternants et des stagiaires pour contribuer à la formation des jeunes. Toutefois, le recours aux stages doit être maîtrisé, les stagiaires n'ayant pas vocation à pourvoir des emplois permanents.
5. Le cas échéant, la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants ;
   Ces freins peuvent constituer de vraies difficultés pour les jeunes salariés et compliquer leur intégration durable dans l'entreprise. Les outils que vous pourrez mobiliser pour les aides contribueront sans aucun doute à leur fidélisation.

- **S'agissant des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés :**

1. Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
   Ces objectifs peuvent être là aussi fixés soit en valeur absolue, soit en proportion, des seniors présents dans l'entreprise, ou des embauches à venir.
2. Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ; Des professionnels peuvent vous aider pour mettre en place ce type de mesures, n'hésitez pas à vous renseigner auprès de la DIRECCTE ou de votre organisation professionnelle.
3. Les actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants :
   - recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche ;
   - anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
   - organisation de la coopération intergénérationnel le ;
   - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
   - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;

L'accord ou le plan d'action définit des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes.

Il peut également préciser les modalités de transmission des compétences en direction des salariés âgés. Il veille à garantir la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les « compétences clés » identifiées dans le diagnostic.

Les modalités de transmission des compétences prévues par l'accord collectif ou le plan d'action peuvent comprendre notamment :

- La mise en place de binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise ;

- L'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.
  Ces possibilités ne sont bien sûr pas limitatives, à vous d'organiser les transferts de compétences de la manière la plus efficace en fonction de vos métiers et de l'organisation de votre entreprise.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois

Dans le cadre du contrat de génération, vous devez prendre en compte ces questions. Cela peut passer par une amélioration de la mixité dans les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée. Si le niveau de qualification des hommes est moindre que celui des femmes (ou inversement), vous pouvez prévoir des actions de formation ciblées sur ce déséquilibre.

Vous pouvez également envisager des modalités d'intégration des jeunes favorisant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

L'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière
Il peut exister dans l'entreprise des discriminations inconscientes, qui font par exemple que les salariés accèdent de moins en moins à la formation à partir d'un certain âge.
Ou que les candidats au recrutement sont écartés lorsqu'ils sont supposés proches de la retraite.
Le contrat de génération peut être l'occasion de repérer ce type de discriminations et d'y remédier. Il peut aussi permettre de prendre des mesures par exemple pour favoriser des déroulements de carrière équivalents entre les hommes et les femmes, indépendamment des congés parentaux.

L'accès à la formation

L'accord ou le plan d'action doit prévoir les modalités d'accès au plan de formation pour les salariés âgés, les référents et les jeunes.
Il est particulièrement important de s'assurer de cet accès pour les salariés seniors qui accèdent statistiquement beaucoup moins à la formation que les autres. Et en général pour les salariés peu qualifiés pour lesquels la formation est une condition de progression professionnelle et d'adaptation au changement.

L'accord ou le plan d'action comporte également des éléments pratiques :

- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des différents engagements
- les modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action
- les modalités d'évaluation de la réalisation des objectifs et engagements de l'accord
- les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés
- la durée de l'accord (3 ans au maximum)

Pour les accords de branche, ils devront comporter, en sus, des actions visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges

Pour plus d'informations, consultez le site : www.contrat-generation.gouv.fr